

*Profil Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro***PROFIL KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOJONEGORO****Listoni Khoirul Amin**Jurusan Psikologi FIP Universitas Negeri Surabaya
(listoniamin@mhs.unesa.ac.id)**Desi Nurwidawati, S.Si, M.Sc**Dosen Psikologi FIP Universitas Negeri Surabaya
(desinurwidawati@unesa.ac.id)**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro. Subjek penelitian ini adalah karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 89 Karyawan. Metode dalam analisa ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner yang dikeluarkan langsung pada karyawan yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai kepuasan kerja. Hasil penelitian hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan pada karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kepuasan kerja yang cukup baik. Nilai mean sebesar 110,37 dengan standar deviasi sebesar 6,815 yang artinya bahwa nilai mean lebih besar dari pada standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang cukup baik.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja dan Karyawan.**Abstract**

The purpose of this study is to know how the description of job satisfaction on the employees of Bojonegoro District Health Office. The subjects of this study are the employees of Bojonegoro District Health Office as many as 89 employees. Analysis method used is descriptive research with quantitative approach, whereas the data collection technique used is a questionnaire which was given directly to employees and contained of statements of job satisfaction. From the results of the study and data analysis conducted on the employees of Bojonegoro District Health Office, it can be concluded that there is a good job satisfaction. The mean value is 110.37 with a standard deviation of 6.815 which means the mean value is greater than the standard deviation. Thus, it indicates that the result is fairly good..

Keywords: Job Satisfaction and Employee.**PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan suatu kelompok dimana yang berisi orang-orang, atau dapat dikatakan juga terdiri dari kelompok-kelompok tenaga kerja (dalam organisasi perusahaan) yang bekerja untuk mencapai suatu visi misi dari kelompok. Agar tercapainya suatu tujuan organisasi perlu mengembangkan dan mempertahankan suatu pola-pola perilaku tertentu yang cukup stabil dan dapat diperkirakan sebelumnya. Pengembangan serta pertahanan pola-pola perilaku tersebut akan tetap berlangsung, meskipun orang-orangnya berganti. Dengan kata lain organisasi tetap ada, meskipun orang-orang atau anggota-anggota organisasi berubah-ubah (Munandar, 2014).

Karyawan merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi, karyawan merupakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Karyawan merancang

dan menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk, serta mengolah sumber-sumber daya yang lainnya dalam perusahaan. Sebagus apapun manajemen dari sebuah perusahaan tetapi kalau tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang baik dalam hal ini karyawan yang ahli dan handal dalam bidangnya, maka perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan yang diharapkan (Wirawati, 2009).

Setiap karyawan yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Ketika tenaga kerja menghargai pekerjaannya, maka hal

tersebut sebagai bukti bagaimana mereka mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya. Karyawan yang giat dalam bekerja serta lebih menyukai pekerjaannya adalah karyawan yang termotivasi dengan pekerjaannya (Hendri, 2012).

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja masing-masing karyawan berlainan, karena pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing karyawan (Utomo, 2002).

Pada intinya, kepuasan kerja sendiri merupakan satu aspek yang penting dalam suatu pekerjaan seseorang. Ketidakpuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai atau karyawan memberikan dampak dalam berbagai masalah yang sama terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat ia bekerja. Organisasi terpaksa menanggung beban biaya yang cukup tinggi apabila kepuasan kerja karyawan tidak diperhatikan. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan adanya karyawan yang berhenti kerja, sering kali absen (bolos) kerja, dan beberapa malah pelanggaran disiplin yang menyebabkan biaya pengeluaran yang cukup tinggi dalam perusahaan dan menurunnya produktivitas kerja organisasi. Dari segi karyawan, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan beberapa penyakit seperti migraine, kelelahan kerja, dan sebagainya (Wijono, 2012 :140).

Ketika seorang karyawan menunjukkan sikap bagaimana kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, hal tersebut merupakan suatu sifat yang subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Sementara setiap pegawai secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan memuaskan (Gomes, 2001).

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja secara memadai akan bersemangat, bergairah, rajin dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi serta dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran, sehingga kepuasan kerja penting bagi seorang karyawan (Munandar, 2014).

Kepuasan kerja pada diri seorang karyawan dapat ditunjukkan dengan dimilikinya perasaan senang, lega dan bangga pada situasi kerja. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja secara memadai akan bersemangat, rajin dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi serta dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran, sehingga kepuasan kerja penting bagi seorang karyawan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) "Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan

karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja".

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian dan wawancara dengan Kasub Bag. Umum dan Kepegawaian dan dengan karyawan yang bermasalah dengan kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Bojonegoro ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro timbul karena Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro cenderung kurang puas, banyak karyawan yang menginginkan liburan, uang tambahan saat lembur hari besar, merasa tidak cocok dengan sub. Bag pekerjaan, dan adanya perbedaan perlakuan antar karyawan. Kurangnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada saat istirahat makan siang karyawan telat datang ke kantor, pegawai menampilkan perilaku malas-malasan dalam bekerja, tidur di ruang kerja saat jam kerja masih berlangsung, keluar masuk ruangan kerja dan kantor tanpa tujuan yang jelas, main *games* saat bekerja, melakukan *chatting* dan *browsing* yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, waktu istirahat melebihi waktunya dan adanya karyawan yang terlambat masuk kerja terutama pada puskesmas yang ada dibawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro.

METODE

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2011) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut.

Menurut Periantolo (2016) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang melihat gambaran terhadap suatu fenomena yang ada. Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan fakta mengenai Kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro.

Langkah-langkah dalam pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Persiapan Penelitian
- b. Merumuskan masalah yang ada di sekitar peneliti.
- c. Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi
- d. Menentukan subjek penelitian
- e. Membuat instrumen penelitian

Peneliti juga melakukan pembuatan instrumen penelitian yang dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Mencari referensi yang berkaitan dengan konsep yang sesuai dengan tema penelitian
- Menentukan indikator Kepuasan kerja
- Menyusun *blue print* item-item yang akan digunakan dalam angket yang mewakili indikator tersebut
- Mengurus surat izin Penelitian dilakukan di dalam lingkungan Intansi Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro, maka diperlukan surat izin penelitian sebagai syarat dalam perizinan penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala Likert.

Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena sosial. dengan modal likert maka dengan model likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi suatu indikator, dan indikator tersebut menjadi acuan untuk menyusun aitem instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan, jawaban dari semua aitem mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, hal tersebut dikarenakan skala likert digunakan untuk mengukur kesetujuan, ketidaksetujuan seseorang terhadap suatu objek, Skala likert memiliki lima skala, karena salah satu skala menimbulkan subjektivitas maka skala Likert dimodifikasi demi mendapatkan data yang sesuai, adapun masing masing skor aitem pertanyaan atau pernyataan dalam skala Likert adalah sebagai berikut:

Berikut ini merupakan skor yang diberikan pada tiap-tiap jawaban yang dipilih responden:

Tabel Penentuan Nilai Skala Likert

Pilihan jawaban	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
	Bobot Nilai	
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro. Berdasarkan hasil analisis statistik deksriptif yaitu pada gambar 4.1 menunjukkan frekuensi tingkat kepuasan kerja karyawan

Dinas Kesehatan Kab. Bojonegoro, dimana frekuensi tersebut menjabarkan kategori setiap karyawan. Untuk tingkat kepuasan kerja karyawan Dinas kesehatan Kab. Bojonegoro berada pada kategori cukup baik yaitu ($103.55 \leq X < 117.185$) dimana terdapat 60 orang yang berada dinilai tersebut. Kategori tinggi pada tingkat kepuasan kerja karyawan di dinas keseha kab. Bojonegoro sendiri berada pada nilai lebih besar dari sama dengan 117.185 ($X \geq 117.185$) dan karyawan yang memiliki nilai tersebut berjumlah 15 orang. Sedangkan pada kategori rendah untuk kepuasan kerja karyawan sendiri dilihat pada nilai yang kurang dari 103.55 ($X < 103.55$) dan jumlah frekuensinya adalah 14 orang karyawan. Kepuasan kerja seseorang akan terlihat dari sikap umum seseorang ketika menghadapi pekerjaannya, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Sofyandi dan Garniwa, 2007).

Ada beberapa alasan karyawan dikatakan puas dengan pekerjaannya, antara lain dapat dilihat dari indikator Pekerjaan itu sendiri, Gaji insentif, Promosi, Supervisi dan Kolega Kerja. Menurut Luthans (dalam Yuwono dan Khajar, 2005) menyatakan terdapat lima dimensi dari pekerjaan yang menggambarkan karakteristik terpenting dari suatu pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja karyawan, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji insentif, promosi, supervisi, kolega kerja.

Pertama, pekerjaan itu sendiri hal ini merupakan sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan kerja yang paling penting. Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

Kedua, gaji atau upah yang diterima orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam organisasi tempat kerjanya. Pegawai banyak yang menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya.

Ketiga, promosi jabatan hal ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan, dikarenakan promosi menggunakan beraneka cara dan memiliki penghargaan yang beragam. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberi dampak pada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

Keempat adalah supervisi, kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada karyawan dapat menumbuhkan kepuasan kerja. Dan yang terakhir adalah Kolega kerja, dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai, karena merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya sifat kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja ramah dan mendukung dapat merupakan sumber kepuasan bagi pegawai secara individu. Kelompok kerja yang bagus dapat membuat kerja lebih menyenangkan, sehingga kelompok kerja dapat menjadikan support, kesenangan, nasehat dan bantuan bagi seorang pegawai. Keadaan yang terjadi didalam dinas kesehatan Kab. Bojonegoro sendiri tercermin ke dalam kegiatan di dalam kantor. Bagaimana keadaan atau hubungan antar karyawan yang terjalin sangat baik, fasilitas yang berada di kantor sehingga membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Gaji atau pun insentif yang diberikan kepada karyawan juga terbilang sudah memenuhi apa yang mereka butuhkan.

Adanya kepuasan kerja ini bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya kepuasan kerja yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya kerja yang baik pada suatu organisasi, maka akan sangat sulit organisasi tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Setelah data penelitian diperoleh, langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti yaitu melakukan penilaian dan tabulasi data terhadap skala psikologis yang telah dibagikan serta melakukan pengolahan data. Peneliti mencari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum dari data yang telah diperoleh dengan bantuan program pengolahan data SPSS 21.0 *for windows*. Adapun hasil dari perhitungan deskripsi data penelitian pada variable skala kepuasan kerja. Sehingga data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Statistik

	Descriptive Statistics				
	<i>N</i>	<i>Range</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Sum</i>
	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>
Kepuasan Kerja	89	33	89	122	9823
Valid N (listwise)	89				

Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 89 karyawan yang berada di Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro. Uji statistik diatas menunjukkan bahwa nilai variabel kepuasan kerja yaitu pada nilai minimum

menunjukkan nilai 89 dan nilai maksimumnya adalah 122. Nilai range sendiri menjeaskan selisih nilai minimum dan nilai maksimum yaitu sebesar 33 dan nilai Sum merupakan penjumlahan dari 89 responden nilai mereka yaitu sebesar 9823.

Diperoleh hasil penghitungan statistik deskriptif dengan menggunakan SPSS versi 24.0 *for Windows* sebagai berikut :

Tabel 4.2 Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics			
<i>Mean</i>		<i>Std. Deviation</i>	<i>Variance</i>
<i>Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>
110.37	.722	6.815	46.441

Berdasarkan hasil analisa data tersebut, data penelitian dapat dikategorikan menjadi 3 kategori, yaitu kategori rendah, kategori sedang, dan kategori tinggi. Pengkategorian ini bertujuan untuk melihat penyebaran skor-skor dari suatu kelompok yang digunakan sebagai satuan untuk memberikan makna pada skor-skor individu. Adapun pengkategorian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 4.3
Norma Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja**

Norma	Norma Skor	Kategorisasi
$X < \mu - SD$	$X < 103.55$	Rendah
$\mu - SD \leq X < \mu + SD$	$103.55 \leq X < 117.185$	Sedang
$X \geq \mu + SD$	$X \geq 117.185$	Tinggi

Sumber : Azwar, (2013).

Keterangan :

X : Skor yang diperoleh

μ : Mean

SD : Standart Deviasi

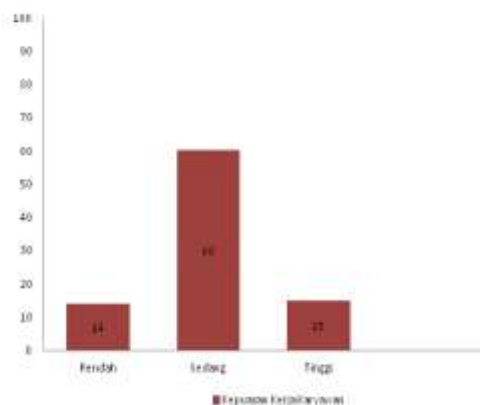
Norma kategori diatas maka skor yang diperoleh subjek penelitian ini, kategori rendah memiliki kriteria nilai kurang dari 103.55 ($X < 103.55$). Kategori sedang memiliki kriteria nilai lebih dari sama 103.55 dan kurang dari 117.185 ($103.55 \leq X < 117.185$). Kategori tinggi memiliki kriteria nilai lebih besar dari sama dengan 117.185 ($X \geq 117.185$). Maka dapat dilihat hasil dari pengkategorian variabel kepuasan kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.4
Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja**

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
Rendah	14	13 %
Sedang	60	75 %
Tinggi	15	12 %

Nilai kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan Kabupaten Bojonegoro, sebagai berikut :

Gambar 4.1 Frekuensi Kepuasan Kerja



Pada gambar 4.1 menunjukkan frekuensi mengenai kepuasan kerja karyawan di dinas kesehatan Kab. Bojonegoro, dan gambar tersebut menunjukkan bahwa rata-rata nilai kepuasan kerja karyawan berada di tingkat sedang atau cukup. Kesimpulannya adalah nilai kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan Bojonegoro menunjukkan cukup baik.

Tabel 4.5 Deskripsi Statistik

Skewness		Kurtosis	
Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
-.790	.255	.539	.506

Output tampilan SPSS diatas juga menunjukkan bahwa nilai mean sendiri adalah 110,37 dengan standar deviasi sebesar 6,815. Pada tabel selanjutnya dijelaskan mengenai nilai Kurtosis dan skewness, dimana nilai tersebut menjelaskan apakah data hasil Kepuasan Kerja di distribusikan secara normal atau tidak. Data berdistribusi normal mempunyai nilai Skewness dan Kurtosis yang mendekati nol (0). Hasil tampilan output SPSS menunjukkan nilai -0,790 dan 0,539 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdistribusi secara normal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro. Berdasarkan hasil analisis statistik deksriptif yaitu pada gambar 4.1 menunjukkan frekuensi tingkat kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Kab. Bojonegoro, dimana frekuensi tersebut menjabarkan kategori setiap karyawan. Untuk tingkat kepuasan kerja karyawan Dinas kesehatan Kab. Bojonegoro berada pada kategori cukup baik yaitu ($103.55 \leq X < 117.185$) dimana terdapat 60 orang yang berada dinilai tersebut. Kategori tinggi pada tingkat

kepuasan kerja karyawan di dinas keseha kab. Bojonegoro sendiri berada pada nilai lebih besar dari sama dengan 117.185 ($X \geq 117.185$) dan karyawan yang memiliki nilai tersebut berjumlah 15 orang. Sedangkan pada kategori rendah untuk kepuasan kerja karyawan sendiri dilihat pada nilai yang kurang dari 103.55 ($X < 103.55$) dan jumlah frekuensinya adalah 14 orang karyawan. Kepuasan kerja seseorang akan terlihat dari sikap umum seseorang ketika menghadapi pekerjaannya, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Sofyandi dan Garniwa, 2007).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan pada karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kepuasan kerja yang cukup baik. Nilai mean sebesar 110,37 dengan standar deviasi (*standar devition*) sebesar 6,815 yang artinya bahwa nilai mean lebih besar dari pada standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang cukup baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi yang membutuhkan, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro

Pada penelitian ini, kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro terbukti cukup baik. Bagi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja dengan baik, sehingga berdampak pada hasil pekerjaan karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini berfokus pada profil kepuasan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat lebih menggali lebih dalam tentang segala hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja, sehingga dapat diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas Seri Pengukuran Psikologi*. Yogyakarta: Sigma Alpha

- Gomes, F. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko T. Hani. (2000). *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Humanika*. Vol. 9. 3, 1-16.
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* , Vol. 2. 4, 12-24.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI-Press.
- Periantolo, Jelpa (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prasetya,V,dkk. (2013). Peran Kepuasan Kerja, *Self Esteem, Self Efficacy* Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi*. Vol. 1 No. 1, 2-13.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV Alfabeta : Bandung.
- Tuhumena, H.A.B. (2004). *Hubungan Antara Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi*. *Jurnal Psikologi*. Vol. 14.2, 53-58.
- Utomo, Budi. (2002). Menentukan faktor-faktor kepuasan kerja dan tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT P. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7.2, 171-188.
- Wirawati, Ninin Nuraini (2009). Hubungan *Self Efficacy* dengan Kepuasan Kerja di PPPPTK/VEDC Malang. *Psikovidya*. Vol. 13. 1 , 8-15.

UNESA
Universitas Negeri Surabaya